PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah SatuSyarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)PadaProgram StudiManajamen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

AGUSTIN SRI LESTARI

NPM: 11.1.02.02.0004

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

Skripsi oleh:

AGUSTIN SRI LESTARI

NPM: 11.1.02.02.0004

Judul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal : 26 Desember 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Aliami	**Dr. Hamzah Gunawan**
NIDN. 0716086403	**NIDN. 0520115901**

ii

Skripsi oleh:

AGUSTIN SRI LESTARI

NPM: 11.1.02.02.0004

Judul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

pada tanggal : 26 Desember 2015

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI

Oleh :
Agustin Sri Lestari
11.1.02.02.0004
Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen
agustinsrilestari92@gmail.com
Dr. Sri Aliami dan Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pabrik gula Meritjan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi (tebu). Di dalam suatu organisasi, peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan, sampai pengevaluasian, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang unggul agar memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) bagaimana komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Meritjan Kediri ? (2) bagaimana pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Meritjan Kediri ? (3) bagaimana motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Meritjan Kediri ? (4) bagaimana komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Meritjan Kediri ?.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas. Jenis penelitian kausalitas disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunaka kuesioner.

Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Meritjan tahun 2015. Dengan hasil uji F sebesar 24,636 signifikansi F 0,000 dan diperoleh nilai hitung uji t untuk variabel komitmen organisasional 2,170,Variabel pengalaman kerja 2,153, sedangkan untuk variabel motivasi 3,559. Dengan tingkat signifikan komitmen organisasional sebesar 0,035, pengalaman kerja 0,037 dan motivasi 0,001.

Berdasarkan penelitian ini disarankan kepada Pabrik Gula Meritjan untuk selalu memperhatikan jaminan kualitas hidup yang lebih baik sehingga karyawan dapat lebih terfokus pada pekerjaan yang menjadi tanggungjawab merekadanmemiliki komitmen organisasional untuktetapbekerjadiperusahaan dan menambah wawasan agar pengalaman kerja bertambah serta motivasi yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional,Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor yaitu bahan baku, modal, dan sumber daya manusia, terkhusus pada faktor sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan, sampai pengevaluasian.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional keadaan dimana individu yang merasa senang dan betah bekerja pada suatu perusahaan membuat karyawan tidak rela bekerja pada perusahaan lain dan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Hal semacam itu disebut komitmen organisasional, karena semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik dan akan semakin besar loyalitas dan tanggung jawab yang lebih terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja juga sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan.

Menurut Johnson (2007 : 228), menyatakan bahwa "Pengalaman memunculkan potensi. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalanya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman". Jika suatu potensi tersebut tidak di latar belakang pendidikan yang beragam maka akan menyebabkan kurangnya tingkat pengetahuan karyawan sehingga karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Menurut Luthans (2006 : 270), motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan

yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui (1) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri; (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri; (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri; (4) Pengaruh komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Sanusi (2014 : 14), jenis penelitian kausalitas disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam jenis penelitian ini, umumnya hubungan sebab akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat.

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka, dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2011 : 12).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor pabrik gula Meritjan Kediri. Lokasi pabrik gula Meritjan berada di jalan merbabu Kelurahan Meritjan Kecamatan Mojoroto Kota Kediri yaitu 5 km, sebelah utara Kota Kediri dan terletak di tepi sungai brantas dekat jalur Surabaya - Kediri yang merupakan jalur arteri.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dan pengambilan data pada penelitian ini dimulai pada bulan Mei sampai Oktober 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi jumlah anggota populasi sebanyak 717 karyawan.

Sampel

Menurut Arikunto (2010 : 166), mengatakan bahwa sebagai patokan, jika subjek kurang dari 100 orang maka bisa diambil semuanya, jika subjekya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah objek tersebut.

Berdasarkan teori diatas dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah

karyawan pabrik gula Meritjan dan peneliti mengambil sampel bagian instalasi diambil 25% X 191 (karyawan) = 47,75 karyawan dibulatkan menjadi 50 karyawan pabrik gula Meritjan bagian instalasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Validitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014 : 121).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005 : 42).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research)*
2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, apabila terjadi multikolieritas maka variabel bebas yang berkorelasi dapat dihilangkan (Ghozali, 2005 : 91).

c. Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2005 : 95-96).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005 : 105).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel dependen dan independen dapat

disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005 : 82):

$Y = a + \beta 1X_1 + \beta 2X_2 + \beta 3X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β1,β2,β3= Koefisien regresi

X_1= Komitmen organisasional

X_2= Pengalaman kerja

X_3= Motivasi

e= *error*

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t (*individual test*) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y (Ghozali, 2005 : 84), apakah variabel komitmen organisasional (X_1), pengalaman kerja (X_2), motivasi (X_3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2005 : 84).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2005:45).

HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

A. Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X1.1.1	0,546	0.279	Valid
2	X1.1.2	0,588	0.279	Valid
3	X1.2.1	0,689	0.279	Valid
4	X1.2.2	0,650	0.279	Valid
5	X1.3.1	0,404	0.279	Valid
6	X1.3.2	0,714	0.279	Valid
1	X2.1.1	0,568	0.279	Valid
2	X2.1.2	0,613	0.279	Valid
3	X2.2.1	0,753	0.279	Valid
4	X2.2.2	0,513	0.279	Valid
5	X2.3.1	0,481	0.279	Valid
6	X2.3.2	0,645	0.279	Valid
1	X3.1.1	0,640	0.279	Valid
2	X3.1.2	0,651	0.279	Valid
3	X3.2.1	0,580	0.279	Valid
4	X3.2.2	0,467	0.279	Valid
5	X3.3.1	0,557	0.279	Valid
6	X3.3.2	0,637	0.279	Valid
1	Y1	0,510	0.279	Valid
2	Y2	0,638	0.279	Valid
3	Y3	0,478	0.279	Valid
4	Y4	0,396	0.279	Valid
5	Y5	0,632	0.279	Valid
6	Y6	0,565	0.279	Valid
7	Y7	0,653	0.279	Valid
8	Y8	0,605	0.279	Valid

Dari tabel tersebut, tampak bahwa semua nilai r hitung adalah lebih dari 0.279

(r tabel). Dengan demikian bahwa semua item atau butir pernyataan adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach' Alpha	R_{kritis}	Reliabilitas
1.	X1	0.643	0.6	**Reliabel**
2.	X2	0.639	0.6	**Reliabel**
3.	X3	0.622	0.6	**Reliabel**
4.	Y	0.689	0.6	**Reliabel**

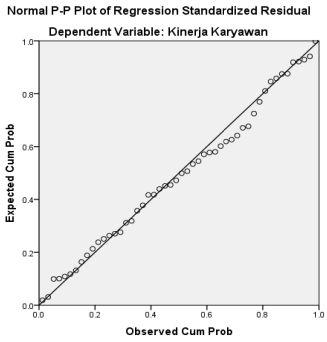
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai cronbach' alpha adalah lebih dari 0.6 (R_{kritis}) dan ini berarti semua pernyataan adalah reliabel.

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik



Deteksi normalitas data dapat dilihat dari penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dalam grafik tersebut terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, maka model dalam penelitian ini sudah memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Komitmen Organisasional	.621	1.610
Pengalaman Kerja	.494	2.026
Motivasi	.639	1.566

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF ketiga variabel kurang dari 10, sehingga tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

c. Uji Autokolerasi

Hasil Uji Autokolrasi

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2.118	1.906

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasional, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

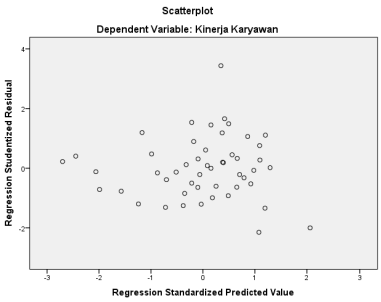
Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,906 sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 50 dan k = 3 adalah batas bawah (dl =1,421 dan du=1,674) dan batas atas (4-du = 2,326).Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,674 < 1,906 < 2,326

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola serta berada di atas nol dan di bawa nol, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.209	2.627		3.125	.003		
	KomitmenOrganisasional	.256	.118	.251	2.170	.035	.621	1.610
	PengalamanKerja	.305	.142	.280	2.153	.037	.494	2.026
	Motivasi	.426	.120	.407	3.559	.001	.639	1.566

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2,627 + 0,118\ X_1 + 0,142\ X_2 + 0,120\ X_3}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien regresi dari semua variabel bebas menunjukkan angka positif. Hal ini berarti semua variabel bebas mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel terikatnya.

b. Dari ketiga variabel di atas yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Pengalaman Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,420.

c. Dari persamaan regresi tersebut di atas juga berarti :

a = 2,627, Artinya apabila variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja dan motivasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (= 0), maka variable Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 2,627.

X_1 = 0,118, Besarnya koefisien variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,118 artinya bahwa pada variabel komitmen organisasional secara positif naik positif 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,118 bila variabel lainnya konstan.

X_2 = 0,142, Besarnya koefisien variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,142, artinya bahwa pada variabel pengalaman kerja secara positif naik positif 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,142 bila variabel lainnya konstan.

X_3 = 0,120, Besarnya koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,120, artinya bahwa pada variabel motivasi secara positif naik positif 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja

karyawan sebesar 0,120 bila variabel lainnya konstan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.209	2.627		3.125	.003
	KomitmenOrganisasional	.256	.118	.251	2.170	.035
	PengalamanKerja	.305	.142	.280	2.153	.037
	Motivasi	.426	.120	.407	3.559	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

1. Variabel Komitmen Organisasional

Hasil uji t untuk variabel X_1 (Komitmen Organisasional) diperoleh nilai t hitung = 2,170 dengan tingkat signifikan 0,035< 0,05, sehingga H_0 ditolak, artinya komitmen organisasional (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasional maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

2. Variabel Pengalaman Kerja

Hasil uji t untuk variabel X_2 (Pengalaman Kerja) diperoleh nilai t hitung = 2,153 dengan tingkat signifikan 0,037 < 0,05 , sehingga H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

3. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel X_3 (Motivasi) diperoleh nilai t hitung = 3,559 dengan tingkat signifikan 0,001< 0,05 , sehingga H_0 ditolak, artinya motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

b. Uji F

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.606	3	110.535	24.636	.000[b]
	Residual	206.394	46	4.487		
	Total	538.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasional, Pengalaman Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan nilai F_{hitung}24,636 atau nilai sig. = 0,000 < 0,05 → H_0 ditolak artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasional (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785[a]	.616	.591	2.118	1.906

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasional, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R-Square = 0,616 menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasional (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah sebesar 61,6%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 38,4% yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,170 dengan tingkat signifikan 0,035< 0,05, artinya jika variabel komitmen organisasional baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komitmen organisasional yang baik tersebut menunjukkan bahwa para karyawan memiliki keinginan secara emosional terikat dengan organisasi atau perusahaan, dan karyawan selalu berupaya untuk tetap bekerja diperusahaan sebagai upaya untuk memberikan dukungan atas pencapaian tujuan perusahaan.

Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya komitmen organisasional yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai komitmen organisasional. Sebagai hasil atas komitmen organisasional tersebut, selanjutnya diperoleh adanya loyalitas atau kesetiaan yang baik untuk perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abrivianto (2013) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis dua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,153 dengan tingkat signifikan 0,037 < 0,05, artinya jika variabel pengalaman kerja baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengalaman kerja yang baik tersebut menunjukkan bahwa para karyawan yang berpengalaman akan menunjukkan aktivitas yang menguntungkan karyawan dan perusahaan, sebab karyawan yang berpengalaman akan cepat menanggapi segala perintah dan tidak akan sulit memahami pekerjaan yang baru apabila mendapatkan sesuatu tugas ataupun hal yang baru.

Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya pengalaman kerja yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi

mengenai pengalaman kerja. Sebagai hasil atas pengalaman kerja tersebut, selanjutnya diperoleh adanya kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak untuk perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pahlevi (2014) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis tiga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,559 dengan tingkat signifikan 0,001< 0,05, artinya jika variabel motivasi baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi yang baik tersebut menunjukkan bahwa para karyawan melakukan kegiatan secara sadar, sebab karyawan termotivasi untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.

Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya motivasi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai motivasi. Sebagai hasil atas motivasi tersebut, selanjutnya diperoleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delliami (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis empat menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,636 atau nilai sig. = 0,000 <0,05. Hasil ini menunjukkan implikasi akan pentingnya komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi yang baik. Dengan demikian, maka karyawan akan mempertimbangkan hal tersebut sebagai pertukaran pengorbanan tenaga yang digunakan karyawan untuk bekerja pada perusahaan dan menimbulkan timbal balik antara tenaga dan hasil yang didapat.

Data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa pabrik gula Meritjan dinilai oleh karyawan memiliki kemampuan untuk mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan sebagai anggota organisasi tersebut. Dari hasil pengujian secara simultan/bersama-sama, didapatkan hasil penelitian bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel komitmen

organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula Meritjan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan analisis secara parsial dan simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa :

1. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri.
4. Komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, Maslow. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai).* Cetakan kelima. Elek Media Koputindo: Jakarta

Abrivianto, Okto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawenasakti Malang).* Malang : Universitas Brawijaya.

Amstrong, Michael. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Elex Media Komputindo: Jakarta

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Rineke : Jakarta

Delliami, Ernita. 2012. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kabupaten Malang.* Malang : Universitas Brawijaya.

Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo Persada:Jakarta.

Foster, B. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua. Semarang :

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi keenam. Erlangga: Jakarta

Hasibuan , Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Johnson, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Andi: Yogyakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM* Refika Aditama : Bandung.

Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Nitisemito, A.S. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta

Pahlevi, Audia. 2014. *Pengaruh pengalaman kerja, kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sari Jaya*: Universitas Islam Kediri : Kediri

Rivai, Veithzal. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja gratindo Persada: Jakarta.

Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.

Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan keempat, Salemba : Jakarta.

Simamora, H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, STIE. KPN: Yogyakarta.

Simamora, H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* STIE. KPN: Yogyakarta.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi: Yogyakarta.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D* Cetakan ke tujuh belas. CV Alfabeta: Bandung

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja.* PT Raja grafindo Persada : Jakarta.